

Audiencia previa al despido disciplinario: Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1250/2024 de 21 de noviembre de 2024, Rec. 4735/2023

CMS Albiñana & Suárez de Lezo
Noviembre 2024



Audiencia previa al despido disciplinario: Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1250/2024 de 21 de noviembre de 2024, Rec. 4735/2023

Principales novedades que va a suponer...

- Exigible con carácter general desde el 21 de noviembre de 2024, en adelante; no exigible a despidos anteriores.
- Consiste en comunicar los cargos formulados contra las personas trabajadoras, antes de comunicar el despido.
- Se anticipa que el incumplimiento del trámite de audiencia previa dará lugar a la improcedencia del despido.
- Recomendamos, mientras no haya desarrollo de convenios colectivos en la materia:
 - Comunicar por escrito el inicio de una fase de audiencia previa.
 - Conceder un plazo de varios días hábiles para que formular alegaciones por escrito.
 - Asemejar el trámite de audiencia a un expediente contradictorio, para el despido de representantes de los trabajadores.

Este 21 de noviembre de 2024, el Tribunal Supremo ha publicado su sentencia núm. 1250/2024, dictada en pleno y por unanimidad, con la que modifica los requisitos formales del despido disciplinario.

El Alto Tribunal había mantenido, hasta ahora, que bastaba con entregar una carta de despido, en los términos del artículo 55 de nuestro Estatuto de los Trabajadores, como único requisito formal aplicable al despido disciplinario. Salvo en los casos en los que resultaran de aplicación requisitos formales adicionales, previstos en convenio colectivo, o en los casos de despido de representantes de los trabajadores.

Pues bien, mediante esta sentencia el Tribunal Supremo ("TS") añade como requisito formal del despido disciplinario, un trámite de audiencia, de conformidad con lo siguiente:

1. JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO DE DOCTRINA JUDICIAL

Pese a que el TS había sostenido de forma ininterrumpida desde 1988 que el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores cumplía con las exigencias establecidas en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo ("COIT") núm. 158 (vigente en España desde 1986), considera que en la actualidad surge la necesidad de revisar si en la actualidad sigue siendo así.

Es así como el TS procede a declarar que el COIT núm. 158, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, es una norma de aplicación directa y automática. A esto se suma que, con en base en la Ley sobre Tratados Internacionales aprobada en 2014 y el control de convencionalidad de los tribunales -integrado recientemente en la jurisprudencia laboral-, es posible para nuestros tribunales el aplicar normas internacionales, para sustituir las normas estatales o completarlas.

El TS considera que ha habido cambios importantes en la regulación de la extinción del contrato por el transcurso de los años, como, por ejemplo: (i) la eliminación de los salarios de tramitación en despidos improcedentes sin readmisión, (ii) la eliminación del despido nulo por deficiencias formales, o (iii) la ausencia de una cláusula de mayor favorabilidad global sobre las garantías del despido.

Sobre la base de la anterior, el TS considera que es el momento de revisar la interpretación que había venido sosteniendo, respecto al art. 7 del COIT núm. 158.

2. NUEVA INTERPRETACIÓN DEL ART. 55 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN CON EL ART. 7 DEL COIT 158

Bajo este nuevo prisma, el TS reexamina su doctrina a partir del art. 7 del COIT núm. 158, cuyo redactado es el siguiente: *"No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad."*

El TS entiende que dicho precepto este es de aplicabilidad directa y que, no puede sustituirse un trámite de audiencia ni con la carta de despido, ni con la asistencia al preceptivo acto de conciliación administrativa. Esto en la medida en que ninguno de estos actos es previo al despido.

De esta forma, el TS considera que si bien la carta de despido del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores existe para permitir ejercicio del derecho a la defensa con posterioridad al despido, en realidad no comprende “(...) ese previo derecho del trabajador de defenderse de las imputaciones que pudieran dar lugar a la adopción de tal medida...” que requiere el art. 7 del COIT núm. 158.

Es por esto, que el TS considera que, a partir de ahora, las empresas que procedan a la adopción de despidos disciplinarios deberán acreditar la realización de una audiencia previa, que debe tener lugar “(...) antes o con ocasión del despido”. No obstante, el TS reconoce que el art. 7 COIT núm. 158 también contiene una excepción, que es que no pueda exigirse razonablemente a la empresa conceder la audiencia; es precisamente esta excepción la que hace que resulte inexigible el requisito de audiencia previa a todos los despidos disciplinarios previos al 21 de noviembre de 2024.

La aplicación práctica de esta nueva interpretación puede dar lugar a ciertas inconsistencias, como es el determinar si el requisito de audiencia es de aplicación también en los casos de actos graves y flagrantes (ej. una situación de abuso sexual en el centro de trabajo). La rigidez inicial invita a pensar que incluso en casos de flagrancia, cabría cumplir con esta formalidad, pero habrá que estar al caso concreto.

Por otro lado, el TS evita pronunciarse respecto a los requisitos mínimos que debe cumplir la audiencia previa al despido; de forma que no se fija un plazo, ni un formato (escrito u oral) específico para este trámite. Al respecto y mientras no se desarrolle en convenios colectivos algo más concreto, habrá que verificar la forma de cumplir con seguridad jurídica, lo cual seguramente comportará un trámite escrito.

Finalmente, surge una última cuestión práctica a tratar, como es la consecuencia del incumplimiento del trámite de audiencia, que entendemos debería ser la improcedencia de despido con carácter general. Sin perjuicio de que en casos en los que exista protección frente al despido, no puede descartarse la nulidad del despido.

Nuestros Contactos



César Navarro

Socio | Laboral

T +34 91 452 0177

E cesar.navarro@cms-asl.com



Pablo Gutiérrez

Socio | Laboral

T +34 91 187 1924

E pablo.gutierrez@cms-asl.com



Eva Ceca

Counsel | Laboral

T +34 91 452 0023

E eva.ceca@cms-asl.com

La presente publicación no constituye asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información:

cms-asl@cms-asl.com | cms.law



Twitter



Linkedin



cms.law

CMS Law-Now™

Your free online legal information service.

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.
cms-lawnnow.com

La información contenida en esta publicación es de carácter general y orientativo y no pretende constituir un asesoramiento jurídico o profesional. Ha sido elaborada en colaboración con abogados locales.

La AEIE CMS Legal Services (AEIE CMS) es una Agrupación Europea de Interés Económico que coordina una organización de despachos de abogados independientes. La AEIE CMS no presta servicios a los clientes. Dichos servicios son prestados exclusivamente por los despachos miembros de la AEIE CMS en sus respectivas jurisdicciones. La AEIE CMS y cada uno de sus despachos miembros son entidades separadas y legalmente distintas, y ninguna de ellas tiene autoridad para comprometer a ninguna otra. La AEIE CMS y cada una de las empresas miembro son responsables únicamente de sus propios actos u omisiones y no de los de la otra. La marca "CMS" y el término "despacho" se utilizan para referirse a algunos o a todos los despachos miembro o a sus oficinas; los detalles se pueden consultar en el apartado "información legal" del pie de página de cms.law.

Oficinas CMS:

Aberdeen, Abu Dhabi, Ámsterdam, Amberes, Argel, Barcelona, Belgrado, Bergen, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubai, Dusseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kiev, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Liverpool, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mombasa, Mónaco, Múnich, Nairobi, Oslo, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Shanghai, Sheffield, Singapur, Skopje, Sofía, Stavanger, Stuttgart, Tel Aviv, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

cms.law